

的取舍、年龄大的因素、养育孩子费心(心理压力, 孩子带来焦虑——社会氛围)等因素。这从另一侧面反映出这些因素的存在压缩了生育空间, 而这些因素是各种社会经济既有制度、策略所形成的, 是可以改变的, 因此, 生育潜力存在较大的可释放空间。

为此, 要认真贯彻党中央精神特别是党的二十大报告精神, 进一步开展生育潜力调查和动态监测, 为优化各项公共政策和调整相关政策提供可靠依据。着力促进男女平等的时间支持政策、为女性提供更多的就业职业支持政策; 着力增加托育幼教服务和隔代照料者支持以缓解工作与家庭冲突; 着力深化教育改革、增加优质的公共基础教育资源、提升公共教育质量以降低家庭承担的教育成本, 缓解因教育而引起的生育焦虑; 着力增加生殖健康服务和保险投入, 为面临生育困难的人群提供医疗保障和保险; 同时要逐步解决房价过高问题, 为年轻夫妇提供可承受婚育住房; 制定和实施家庭能力提升的各项支持政策; 营造婚育友好的社会氛围和文化环境, 从而释放生育潜力, 提升生育水平。

(3) 坚持可持续发展战略, 做好长短期战略政策储备。在中国式现代化新征程中, 促进人口与经济、资源、环境协调发展是基础和关键, 因而必须完整、准确、全面地贯彻新发展理念, 坚持可持续发展战略, 实现人口长期均衡发展及其战略目标。即时政策和长远的政策储备以及制度保障研究至关重要, 需要综合考虑人口特征以及各种政策的适应性、时效性和政策效果, 以新理论、新方法和新范式为基础, 积极探索复杂多变和不确定性环境下, 人口长期发展和经济、资源、环境高质量发展的一般关系和特殊关系, 进行多阶段政策效果的模拟仿真, 核验政策在应对中国人口问题中的实际效果, 探索人口与经济、资源、环境协调可持续高质量发展下人口长期发展战略的制度保障。

参考文献:

- [1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗 [M]. 北京: 人民出版社, 2022: 26.
- [2] 王金营, 等. 人口与经济发展方式 [M]. 北京: 科学出版社, 2021: 282-284.
- [3] 陈卫. 中国人口负增长与老龄化趋势预测 [J]. 社会科学辑刊, 2022 (5): 133-144.
- [4] United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World population prospects 2022 [R], 2022.
- [5] 王金营, 李庄园, 王冬梅. 中国人口长期发展目标研究——基于增强经济实力的认识 [J]. 人口研究, 2022 (4): 40-54.

发挥人力资源优势, 推进中国式现代化*

杜 鹏, 韩文婷

党的二十大报告强调“实施积极应对人口老龄化国家战略”, “人口规模巨大的现代化”

* 基金项目: 国家社会科学基金重大项目“实施积极应对人口老龄化国家战略”(21ZDA106)。

作者简介: 杜鹏, 中国人民大学副校长, 中国人民大学人口与发展研究中心、老年学研究所教授; 韩文婷, 中国人民大学老年学研究所博士研究生。

是中国式现代化的首要特征。中国人口发展现阶段进入关键时期，在人口老龄化加速发展和生育率持续降低的背景下，人口总量转向负增长、劳动年龄人口规模持续减少将成为我国经济可持续发展面临的重大挑战之一。全面落实积极老龄观，积极应对人口老龄化，完善相关制度和政策以发挥人力资源强国的优势，将对推进中国式现代化起到重要作用。本文从如何充分认识我国人力资源强国优势、以积极老龄观完善老年人力资源利用机制、更好促进人的全面发展等方面进行探讨。

进入新时代，我国人口结构、就业形式、社会观念等都已发生变化。我国人口迎来百年未有之大变局，面临更加迅猛的人口负增长和人口结构变化趋势^[1]。伴随人口老龄化进程，我国以劳动年龄人口为基础的数量型“人口红利”正在转向基于人力资本的数量质量并重的“人才红利”^[2]。与此同时，我国低龄老年人口数量庞大，老年群体教育和健康素质不断提升，开发丰富的人力资源优势成为实施积极应对人口老龄化国家战略的重要策略之一。以积极老龄观看待老年人力资源的发展，构建有利于发挥老年人力资源优势的政策与社会环境，实现高质量发展，对推进中国式现代化有重大意义。

一、充分认识中国的人力资源强国优势

1. 中国劳动年龄人口的教育水平大幅度提高

党的十七大报告正式提出“建设人力资源强国”的战略思想，并把“优先发展教育、建设人力资源强国”置于社会建设的任务之首。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》中明确提出“到2020年，基本实现教育现代化，基本形成学习型社会，进入人力资源强国行列”。经过新时代十年高等教育的迅速发展，虽然中国劳动年龄人口数量处于不断减少的过程中，但人力资源强国优势日益突出。我国劳动年龄人口比重于2010年开始降低，劳动年龄人口规模自2013年开始负增长，2020年“七普”数据显示劳动年龄人口规模和比重延续双降趋势^[3]。与此同时，我国劳动年龄人口的教育水平大幅度提升。我国16—59岁劳动年龄人口中有大专及以上学历人数从2010年的1.12亿上升至2020年的1.7亿，总人口中这一数值从2010年的1.18亿增加至2020年的2.2亿，十年间净增1亿人^①。2022年我国大学毕业生人数达到1076万人^②，预计未来一段时期每年也将维持类似的毕业生规模，这将助力中国人力资源强国的持续发展。

2. 老年人力资本水平不断提升

我国老年人口以60—69岁低龄老年人为主，2020年其数量超过1.47亿人，占老年人口的比例达到55.83%。由于人口出生队列波动的影响，65—69岁的老年人（7400万）还多于60—64岁的老年人（7338万）。数量庞大的低龄老年人受教育程度相对较高、身体状况基本健康，是我国老年社会参与和老年教育的主体力量。2020年60岁及以上老年人口中自评“健康”和“基本健康”者占绝大多数（87%），60—64岁组这一比例接近95%^③。对比以往普查

① 数据来源：笔者根据2000年、2020年两次人口普查公布数据计算获得。

② 数据来源：中国网·教育部：2022届高校毕业生规模预计1076万人，同比增加167万[EB/OL]. (2021-12-28)[2022-12-20]. www.moe.gov.cn/fbh/live/2021/53931/mtbd/202112/t20211229_591046.html

③ 数据来源：笔者根据2010年、2020年两次人口普查公布数据计算获得。

数据,老年人口健康状况不断改善,自评健康预期寿命进一步增加。

我国老年人口教育人力资本持续增加。首先,老年人口受教育程度不断提升。对比历次人口普查数据,未上过学的老年人口比例不断下降,其他受教育水平的老年人占比则均上升。老年人口平均受教育年数从2000年的3.6年提高到2020年的7.1年^①。根据“七普”数据,越年轻的年龄组人均受教育年数越长,从人口队列视角出发,意味着将来陆续步入老年期人口的教育人力资本将越来越高。其次,老年人口接受高等教育水平迅速提高。2020年我国大专及以上学历教育程度的老年人口规模突破千万,达到1051万人,且接受过高等教育的老年人以低龄老人为主,占60.2%。从“十四五”到“十六五”时期,我国大专及以上学历教育水平的60—64岁老年人才规模预计将翻一番,老年人力资本具有广阔的开发空间^[2]。随着这些人进入老年期,部分人将会有继续就业、获取收入、创造价值的需求和期望,构建与上述趋势相适应的就业制度,将有利于其人力资本的持续发挥。

3. 老龄群体蕴含丰富的人力资源尚待挖掘

我国老年人口就业率在持续下降,老年人力资源的优势尚未得到充分发挥。“七普”数据显示,我国60岁及以上老年人中23%依旧在参加劳动,60—69岁组低龄老人这一比例接近2/3。对比2000年、2010年和2020年三次人口普查数据,我国60岁及以上和65岁及以上老年就业人口数量均呈增长趋势,但老年人口就业率却呈下降趋势。在我国老年人受教育水平、健康状况不断向好的背景下,老年人劳动参与和其他社会参与方式需要进一步拓展途径,为有能力和愿望继续参与社会活动的人创造相应的机会和通畅的就业渠道。

我国老年人的劳动参与率与城乡、受教育程度呈现倒挂关系,即随着社会保障制度的发展,城市老年人中超九成已经退出劳动工作,并且受教育程度越高的劳动者参与劳动的比例越低。在未工作的老年人群体内部,健康和基本健康的占绝大多数,受教育程度为大专及以上学历的老年人规模较大,低龄老人占比较高,城镇未工作老年人受教育程度比农村未工作老年人更高。这些状况都说明老年人群体内部还有丰富的人力资源和人才资源尚待开发。并且随着老年人群体队列更替,新进入老年期的队列将会有更高的受教育程度、更好的健康状况,老年人力资源开发前景更加广阔。

4. 将积极老龄观、健康老龄化理念融入经济社会发展全过程

积极应对人口老龄化中国道路的基本方略是把积极老龄观、健康老龄化理念融入经济社会发展全过程^[4]。社会参与作为实现积极老龄化的三大支柱之一,旨在使老年人通过不断参与社会、经济、政治等活动,实现自身价值、提高生活质量。我国对老年人参与经济活动一直持有肯定和保护态度,《中华人民共和国老年人权益保障法》自1996年颁布时,就规定国家和社会应当重视老年人的知识技能,国家为老年人参与社会发展创造条件;鼓励老年人在自愿和量力情况下依法从事经营和生产活动,并依法保护老年人参加劳动的合法收入。

2021年《中共中央 国务院关于加强新时代老龄工作的意见》提出把“积极老龄观、健康老龄化理念融入经济社会发展全过程”,“促进老年人社会参与、权益保障等统筹发展”,“完

^① 数据来源:笔者根据2000年、2020年两次人口普查公布数据计算获得。

善就业等政策措施，充分发挥低龄老年人作用”，“全面清理阻碍老年人继续发挥作用的不合理规定”。在健康状况允许、有自主意愿的前提下参与劳动力市场、继续就业，不仅是老年人的合法权益，也是积极老龄观的题中应有之义。

二、从积极老龄观出发完善劳动就业制度与政策

在人口老龄化持续发展、老年人人力资本不断提升的背景下，我们应当把握人力资源强国发展机遇，借鉴国际经验，及时调整老年人就业的制度和政策方向，发挥制度优势，及时为老年人的就业等社会参与需求提供制度便利。

1. 引导观念变迁，消除年龄歧视

我国长久以来形成的“教育—工作—退休”的“三段式”生命周期单向发展理念使得就业制度设计缺乏弹性，一定程度上减少了老年人的就业机会和老年人继续就业的主观能动性，也使整个社会对于继续就业的老年人持有成见。劳动力市场的年龄歧视是阻碍老年人就业的重要因素。社会普遍存在对老年人人力资源的排斥和对老年人生产性价值的认知偏差，这些歧视性观念限制了市场为老年人提供更多工作机会。

将积极老龄观和健康老龄化理念融入经济社会发展全过程应当突破“三段式”生命周期单向发展理念和对老年人的年龄歧视，这是政府、社会、市场为老年人提供工作机会和经济活动参与权利的基础。只有全面落实积极老龄观，老年人参与劳动力市场的权利才会得到接受与支持。因此，应当面向企业和全社会开展全面、深入的人口老龄化国情教育和积极老龄观教育，宣传健康老龄化、积极老龄化、老有所为与老有所养相结合的观念，消除劳动力市场的年龄歧视，扭转“就业挤压论”等消极论调，倡导“学习—就业—再学习—再就业”的多样化生活方式和职业生涯。为发挥老年人的主体能动性、提升老年人参与就业的自我效能感，创造良好的制度条件和社会环境。

2. 调整劳动关系，契合现实需求

目前我国对于超过法定退休年龄再就业者的法律地位没有明确的规定，老年人通常只能与用人单位建立劳务关系而非劳动关系，因而限制了老年人的就业权利，难以保障其合法权益。老年劳动者在年龄、劳动能力和养老保险待遇等方面有其特殊性，难以适用现有劳动关系。

劳动立法应当尽快确定老年劳动者和用人单位的特殊劳动关系。这既可以考虑到二者之间的隶属和管理关系而对老年人的平等就业权予以保障和对其弱势地位进行倾斜性保护，又可以对各群体间利益的平衡进行兼顾考虑。应当根据老年人的健康状况、劳动能力等区别于适龄劳动者的特殊情况，对特殊劳动关系包含的工作协议确立与解除、劳动报酬、工作时间、劳动保护、休息休假、养老保险、工伤保险、失业保险等内容专门进行规定。目前上海市已在进行相关探索，可在总结试点经验后进行推广。

3. 开发多样岗位，拓展灵活就业

老年人就业途径和类型较为狭窄。延迟退休主要面向高层次和高技能人才，受到强制退休

制度影响较大,老年人难以在其他行业以及建立正式雇佣关系的领域获得工作机会。针对这个问题,《中共中央 国务院关于加强新时代老龄工作的意见》已作出有效回应,表示“在学校、医院等单位 and 社区家政服务、公共场所服务管理等行业,探索适合老年人灵活就业的模式”。

我国的现实情况和日本的经验表明,短时灵活的就业方式更加符合老年人就业的需求^[5]。可以引入短时、兼职工作等符合老年人需求的、灵活多样的工作形式,探索总结适合大龄劳动力或老年人的灵活就业行业或岗位,规范“日结工”市场,在完善社会保障机制的基础上,为扩大老年人就业机会创造条件,提供途径。此外,应当重视我国老年人在隔代照料、家务劳动中发挥的巨大作用,开发低龄老年女性在托育服务中的人力资源和经验优势。

4. 完善社保制度,保障劳动权益

基本养老保险、工伤保险和失业保险存在与老年人就业衔接不畅的问题。如老年人就业是否可以继续缴纳基本养老保险以及如何与原账户相衔接、工伤保险和失业保险的享受与基本养老保险存在互斥,使得老年人就业难以获得相关保护等。老年人通常以灵活就业形式被聘用,也面临该类人员本身存在的劳动权益保障不足问题。

应当加强工伤和失业保险制度与老年人就业制度之间的衔接,以有效解决企业不敢雇佣大龄劳动力的后顾之忧和降低老年人失业风险,起到促进老年人就业的作用。修订现有《工伤保险条例》中工伤保险待遇享受与基本养老保险互斥的内容,将老年劳动者纳入工伤保险范围,明确企业为退休再就业劳动者缴纳工伤保险的义务。总结地方在为退休再就业人员单独缴纳工伤保险方面探索的经验,将其与基本养老保险待遇享受脱钩。若采取弹性退休制度,养老保险领取年龄推迟,则失业保险参保年龄也应当适当延迟。应当完善养老保险制度,改善非正式雇佣人员的保障状况,为老年人继续就业和再就业提供权利保障和经济保障将提高就业的吸引力。

5. 改进就业服务,促进供需匹配

老年人缺乏就业机会信息的获取渠道。老年人更多通过亲戚朋友介绍获得再就业机会,提供就业信息的老年人力资源平台或人才信息库较少,造成供需双方互相找不到的双盲状态。

对此,应当建立专门针对老年人的职业介绍机构或者在现有职业介绍机构中增加服务老年人的专门分支,根据老年人的健康、兴趣、特长推荐适合其工作的岗位,定期为老年人提供职业培训,举办人才交流会,解决老年人寻找工作途径单一的问题。积极开发老年人力资源信息库,根据老年人的知识技能、特长等进行分类登记,利用互联网技术及时收集和匹配相关的老年人工作需求信息与工作岗位的供应信息,实现区域人力资源共享。加强企业与服务老年群体的职业介绍机构的联系,开发与老年人技能和经验相匹配,同时符合企业需求的岗位。

6. 加强职业培训,提升人力资本

我国尚未建立终身教育制度和终身职业技能培训体系。2021年《中共中央 国务院关于加强新时代老龄工作的意见》才规定将老年教育纳入终身教育体系,由教育部门牵头研究制定发展政策举措,但是课程内容、培养制度等尚有待研究和探讨。我国职业技能培训虽然开始提倡“终身培训”理念,但相关制度体系尚未建立,在实践中存在对劳动者年龄的限制,且

依旧以培训中青年劳动力为主。根据相关研究,老年工作者与年轻人相比更难获得就业相关培训,这加速了老年人力资本下降,降低了老年人持续工作或再就业的可能性。

老年人的受教育状况既定,无法通过传统教育提升人力资本。因此,应当重视前瞻性地构建终身教育和终身职业技能培训体系,将老年教育纳入学习型社会建设规划,以提升老年人力资本。职业教育和培训及其相关补贴适当放宽年龄限制,以提升老年人的继续就业能力。应当构建贯穿劳动者整个职业生涯的职业技能训练体系,强调雇主和劳动者自身的共同责任,以使劳动者保持良好的从业适应性。

7. 构建友好环境,发挥银发潜力

对于退休人员再就业的年龄友好环境包括“软环境”和“硬环境”两个方面。我国对于退休再就业和延迟退休处于探索阶段,以往的就业环境主要面向年轻劳动力,因此在以下两个方面需要进行大力开拓和建设。

一方面,“软环境”主要包含理念更新和制度建设。理念方面,应当摒弃“就业挤压论”、年龄歧视和“三段式”生命周期单向发展理念,认识到老年人与年轻人人力资源面对不同岗位存在各自优势,尊重老年人参与劳动力市场的需求与权利。制度方面,应当健全终身学习和终身职业技能培训体系,更新与完善老年人就业的用工关系制度和社会保障制度。

另一方面,“硬环境”则主要指利于大龄劳动者和老年人工作劳动的硬件设施与技术。当前工作环境更加适合年轻劳动力,营造老年友好的劳动环境,需改善灯光、地面等劳动场所条件,利用新技术来减轻老年人劳动强度和对体力的要求,最大限度地发挥老年人力资源潜力。

三、以人的全面发展和高质量发展推进中国式现代化

积极应对人口老龄化中国道路的目标是以中国式现代化来全面推进中华民族伟大复兴^[4]。中国式现代化具有人口规模巨大、物质文明和精神文明协调发展等中国特色,其本质要求是实现高质量发展,丰富人民精神世界,实现全体人民共同富裕。面对百年未有之人口新格局,应当及时将发展视角从人口数量红利转向人口质量红利,以动态发展的人口队列视角发挥老年人力资源优势,推动老年人积极参与社会经济发展。这不仅有助于实现老年群体物质生活和精神文明的全面发展,也有利于积极应对国家战略的成功实施,实现高质量发展,从而推进中国式现代化。

1. 促进人的全面发展

二十大报告提出“必须坚持以人民为中心的发展思想,不断促进人的全面发展、全体人民共同富裕”。促进老年人就业不仅有利于提升老年人的经济收入,也是积极老龄观的体现,有利于其融入社会,满足其物质文明和精神文明,实现人的全面发展。

鼓励老年人就业,是承认与实现老年人价值的体现,既能满足其增加收入的基本经济需求,也有利于实现其更高层级的参与社交、获得尊重以及自我实现的精神需求,从而实现老年人的自由和全面发展。中国式现代化是物质文明和精神文明相协调的现代化,应当创造老年人全面发展的社会条件,尊重老年人的经济需求和自我实现需求,破除制度和政策的不合

理规定, 补足短板。应当为不断提升的老年人力资源畅通继续就业的制度渠道, 为其构建能够按照自身意愿继续发挥生产力的友好环境。

2. 实现高质量发展

2017年, 中国共产党第十九次全国代表大会首次提出“高质量发展”的表述, 表明中国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段。并提出要“提高就业质量和人民收入水平。要坚持就业优先战略和积极就业政策, 实现更高质量和更充分就业”。二十大进一步提出“实施就业优先战略”, “破除妨碍劳动力、人才流动的体制和政策弊端, 消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视, 使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会”。

发挥我国人力资源优势, 促进老年人参与劳动力市场, 能够从劳动力供给侧和消费者需求侧共同推动经济高质量发展。劳动力供给侧方面, 应当将发展思路从人口红利优势转变为人力资源优势, 抓住第二次“人口红利”的机会, 提升人力资源结构与产业结构和就业结构的耦合关系。重视人力资本提升和大龄劳动力丰富的经验技术带来的人力资本累积效应, 构建终身教育和终身职业技能培训体系, 增加劳动力的有效供给, 提升劳动生产率, 从而促进产业经济发展转型, 优化产业结构, 将人口老龄化的劣势转为优势。从消费者需求侧来看, 继续就业能够提升老年人人均可支配收入和消费能力, 从而加强其老年期的经济保障, 并对经济带来需求效应, 促进银发经济发展, 保证国内大循环的畅通。还可以减轻国家的养老和医疗负担, 降低人口老龄化对经济发展的挤出效应。

参考文献:

- [1] 陈卫. 中国人口负增长与老龄化趋势预测 [J]. 社会科学辑刊, 2022 (5): 133-144.
- [2] 吴瑞君, 罗志华. 人口老龄化背景下数量—质量并重型“人才红利”的开发与利用 [C] // 中国老年学和老年医学学会. 新时代积极应对人口老龄化研究文集·2022, 2022: 218-225.
- [3] 黄凡, 段成荣. 从人口红利到人口质量红利——基于第七次全国人口普查数据的分析 [J]. 人口与发展, 2022 (1): 117-126.
- [4] 杜鹏. 积极应对人口老龄化的中国道路 [J]. 人口研究, 2022 (6): 17-22.
- [5] 谢立黎, 韩文婷. 日本促进老年人就业的政策改革与启示 [J]. 人口与经济, 2022 (6): 77-92.
- [6] 张秀武, 赵昕东. 人口年龄结构、人力资本与经济增长 [J]. 宏观经济研究, 2018 (4): 5-18.

准确定位新时代人口国情 助力中国式现代化建设*

段成荣, 黄凡

一、引言

现代化是世界各国人民的共同追求, 也是近代以来中国人民孜孜以求的美好向往。在中

* 基金项目: 国家社会科学基金重大项目“中国少数民族人口迁移流动与民族互嵌格局形成研究”(20&ZD172)。

作者简介: 段成荣, 中国人民大学人口与发展研究中心教授, 博士生导师; 黄凡, 中国人民大学人口与发展研究中心博士研究生。